ASSISTENZPERSONAL 01.01.2020

Mitarbeiterbindung durch Nettolohnoptimierung



Welcher Arbeitgeber kennt diese Situation nicht: Im Rahmen des Jahresgespräches, bei Neueinstellung eines Mitarbeiters oder ganz unverhofft kommt die Frage nach dem Gehalt! Meist verhält es sich so, dass der Mitarbeiter sein reines Gehalt oder dessen Erhöhung als Forderung äußert. Der Arbeitgeber ist häufig bezüglich der Höhe dieser Forderung überrascht.

Daneben gibt es immer wieder Anlässe, an denen der Mitarbeiter etwas zusätzlich zur eigentlichen Vergütung erhalten sollte. Und hier besteht der Wunsch, dass möglichst viel beim Mitarbeiter ankommt.

Wie kann der Arbeitgeber dieser Herausforderung gegenübertreten? Eventuell hat er bereits gewisse Bausteine installiert, die er dem Mitarbeiter mit einem Mehrgewinn für beide Seiten anbieten kann.

Dieser Mehrgewinn kann sich auf zwei Ebenen äußern: Zum einen in Form einer geringeren Belastung mit dem Anteil des Arbeitgebers an der Sozialversicherung (Senkung der Lohnnebenkosten). Zum anderen als mehr Netto vom Brutto auf Seiten des Mitarbeiters.

Wird dieser Mehrgewinn auf der Seite des Mitarbeiters erreicht, ist in der Regel eine höhere Mitarbeitermotivation zu verzeichnen. Gleichzeitig wird die Mitarbeiterbindung gestärkt. Um diese Ziele zu erreichen, ist es vorteilhaft, die vielfältigen Möglichkeiten zu kennen und zu nutzen. Einige werden nachfolgend vorgestellt, wobei für den Überblick immer eine Aussage zum Thema Lohnsteuer und Sozialversicherung getroffen wird.

Aufmerksamkeiten (lohnsteuerfrei/sozialversicherungsfrei)

Es handelt sich hierbei um Sachzuwendungen des Arbeitgebers von geringem Wert, die dem Mitarbeiter oder seinen Angehörigen anlässlich eines besonderen persönlichen Ereignisses im privaten Bereich (z. B. Geburtstag, Hochzeit oder Geburt eines Kindes) oder aus beruflichem Anlass (z. B. Jubiläum, bestandene Prüfung) übergeben werden.

Beträgt der Wert der Aufmerksamkeit je Anlass inklusive Umsatzsteuer nicht mehr als 60 Euro, greift die der Steuer- und Beitragsfreiheit. Nicht begünstigt sind Geldgeschenke.

Nach dem Motto: Der nächste Geburtstag kommt bestimmt.

Erholungsbeihilfe (pauschal lohnsteuerpflichtig/sozialversicherungsfrei)

Erholungsbeihilfen sind Zuschüsse des Arbeitgebers in Form von Bar- oder Sachbezügen zu den Erholungskosten eines Mitarbeiters.

Pro Kalenderjahr sind Zuschüsse wie folgt möglich: 156 Euro für den Mitarbeiter selbst, 104 Euro für den Ehegatten und 52 Euro je Kind. Zu beachten ist hierbei, dass die Zahlung zweckgebunden zu erfolgen hat, z. B. als Zuschuss zu einer Urlaubsreise. Hervorzuheben ist, dass der Mitarbeiter sich auch zu Hause erholen darf.

Die Erholungsbeihilfe kann mit einem Pauschsteuersatz von 25 Prozent zuzüglich Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer pauschaliert werden.

Fahrtkostenzuschuss (pauschal lohnsteuerpflichtig/sozialversicherungsfrei)

Dem Mitarbeiter bekannt ist der Ansatz von Werbungskosten in seiner Einkommensteuererklärung für die Fahrten von der Wohnung zur ersten Tätigkeitsstätte (z. B. den Praxisräumen). Der einfache Fahrtweg wird dabei pro Tag pro Entfernungskilometer mit 0,30 Euro angesetzt. Die weitläufige Meinung ist, dass der Mitarbeiter diesen Betrag von dem Finanzamt „wiederbekommt", was so nicht ganz richtig ist. Denn angenommen, die Werbungskosten betragen 2.000 Euro und der durchschnittliche Steuersatz des Mitarbeiters 20 Prozent, dann bekommt dieser über die Steuererklärung 400 Euro „zurück".

Der Arbeitgeber kann hingegen einen Fahrtkostenzuschuss in Höhe von 0,30 Euro pro Tag pro Entfernungskilometer an seinen Mitarbeiter auszahlen. Dieser Betrag kann dann vom Arbeitgeber pauschal mit 15 Prozent Lohnsteuer zuzüglich Solidaritätszuschlag und gegebenenfalls Kirchensteuer besteuert werden. Beim Arbeitnehmer kommen dann in unserem Beispielsfall tatsächlich 2.000 Euro an und der Mitarbeiter übernimmt hierfür die pauschale Lohnsteuer von 300 Euro jährlich.

In Höhe des Fahrtkostenzuschusses ist es für den Arbeitnehmer nicht möglich, den Fahrtweg als Werbungskosten in der Einkommensteuererklärung anzusetzen.

Jobticket (lohnsteuerfrei/sozialversicherungsfrei)

Die Arbeitgeberleistungen für Fahrten des Arbeitnehmers zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte werden seit dem 01.01.2019 steuerfrei gestellt. Die Fahrten müssen hierfür mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr durchgeführt werden, z. B. im Rahmen des öffentlichen Nahverkehrs. Die steuerfreien Arbeitgeberleistungen mindern die beim Mitarbeiter als Werbungskosten zu berücksichtigende Entfernungspauschale. Um diese Kürzung zu vermeiden, kann das Jobticket pauschal besteuert werden.

Kindergartenzuschuss (lohnsteuerfrei/sozialversicherungsfrei)

Hierunter fallen Arbeitgeberleistungen zur Unterbringung (einschließlich Unterkunft und Verpflegung) und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern des Mitarbeiters in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen. Eine betragsmäßige Obergrenze für den Zuschuss existiert nicht.

Werden Aufwendungen für die Betreuung des Kindes im eigenen Haushalt des Mitarbeiters gezahlt, gilt die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit leider nicht.

Telefonnutzung (lohnsteuerfrei/sozialversicherungsfrei)

Für die meisten Mitarbeiter ist das Handy mittlerweile unverzichtbar, für einige sogar ein Statussymbol. Und auch hier kann der Arbeitgeber ansetzen. Denn die private Nutzung von betrieblichen Telekommunikationsgeräten ist steuer- und sozialversicherungsfrei.

Entscheidend ist, dass es ein betriebliches Gerät sein muss, entweder im Eigentum des Arbeitgebers oder von ihm gemietet bzw. geleast.

Denkbar ist es demnach, dass der Arbeitgeber einen Handyvertrag inklusive Gerät abschließt und seinem Mitarbeiter als Weihnachtsüberraschung überlässt.

44 Euro Freigrenze (lohnsteuerfrei/sozialversicherungsfrei)

Für allgemein gehaltene Sachbezüge gilt eine monatliche Freigrenze von 44 Euro. Hiernach kann der Arbeitgeber dem Mitarbeiter ohne jeden Anlass einmal im Monat Sachbezüge im Wert von 44 Euro inklusive Umsatzsteuer zuwenden. Hierunter fallen z. B. Waren- und Tankgutscheine.

Eine beliebte Form in der Praxis ist die Stellung einer Kreditkarte mit Aufladung durch den Arbeitgeber (sogenannte Prepaidkarten). Solche Karten sind in der Regel auch im „Praxisdesign" erhältlich. Mit solch einer Karte gelingt es dem Arbeitgeber, bei jedem Zahlungsvorgang einen positiven Zusammenhang des Mitarbeiters mit dieser Karte und damit der Praxis herzustellen.

Leider wurden mit dem Jahreswechsel Restriktionen hinsichtlich der Gutscheine und Karten im Gesetz verankert, die es zu beachten gilt.

Werbeflächen

Mit der Überlassung von Werbeflächen, z. B. auf dem privaten PKW des Mitarbeiters, kann ebenfalls ein positiver Effekt für beiden Seiten erzielt werden. Hier liegt kein Lohnbestandteil vor, da in einem beidseitigen Vertrag vom Mitarbeiter Werbefläche an den Arbeitgeber vermietet wird. In diesem Vertrag ist das Marketing für den Arbeitgeber geregelt. Der Mitarbeiter identifiziert sich offensichtlich mit seinem Arbeitgeber.

Betragen solche Einkünfte des Mitarbeiters im Jahr nicht mehr als 256 Euro, bleiben diese als sonstige Einkünfte im Einkommensteuergesetz steuerfrei.

Koch T: Mitarbeiterbindung durch Nettolohnoptimierung. Passion Chirurgie. 2020 Januar, 10(01): Artikel 04_03.

Autor:in des Artikels



Tino Koch

Steuerberater, Fachberater im ambulanten Gesundheitswesen (IHK)
Geschäftsführung
Koch & Kollegen Steuerberatungsgesellschaft mbH
Joachimstraße 3
30159 Hannover

Kontakt